心理科学进展 2021, Vol. 29, No. 4, 610–624
Advances in Psychological Science

https://dx.doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.00610

·研究构想(Conceptual Framework)·

通勤恢复活动对工作激情的动态影响及其机制*

吴伟炯 冯镜铭 林怿洵 赵 霞
(广东工业大学管理学院, 广州 510520)

摘 要 员工在通勤时间里减少身心压力, 将身体和心理资源恢复到正常状态的活动称为“通勤恢复活动”。通勤恢复活动可能跨领域对人们的工作激情产生动态影响。通过日记研究法和潜在剖面分析法, 从短期和长期研究通勤恢复活动对工作激情的动态影响、内在机制和边界条件, 拟解决 3 个关键问题: 第一, 通勤恢复活动如何影响员工的和谐型工作激情和强迫型工作激情及其内在机制是什么? 第二, 不同自我调节模式的员工在通勤恢复活动影响工作激情的机制上如何发挥调节效应? 第三, 通勤恢复活动各维度组合的不同剖面对工作激情有怎么样的影响? 对这些问题的深入探讨, 不仅弥补通勤研究和恢复研究中被忽视却又十分重要的研究缺陷, 而且对人们开展通勤恢复活动提升通勤恢复活动以激发员工的工作激情, 同样有很强的现实意义。
关键词 通勤恢复活动, 工作激情, 自我调节理论, 能量与动机
分类号 B849: C93

1 问题提出

当人们发自肺腑地热爱工作, 乐于投入时间和精力, 并体验到个人价值和强烈的积极情绪, 这种承载价值观的情绪体验就是工作激情。工作激情来之不易, 前程无忧网的一项职场调查显示, 仅有 2.5%的人能时刻保持工作激情, 97.5%的人或多或少缺乏工作激情。其中 50.3%的人工作激情时有时无, 需要激发才能出现; 47.2%的人坦言没有工作激情。面对企业员工缺失工作激情的现状, 过往研究考察了工作激情的成因, 告诉我们“哪些员工更有工作激情”。如处于自主性支持环境下的员工更容易发展和谐型工作激情(Liu et al., 2011)。然而现实生活中, 工作激情是一种强烈的情绪状态, 往往会随着时间的推移发生变化。如同一员工的工作激情时有时无, 并非一种稳定不变的静态特征。目前创业情境下企业家激情研究已开始采用自我调节理论这一动态理论视角(Gielnik et al., 2017), 但是组织情境下员工工作激情的研究仍以静态视角为主, 鲜有研究考察组织情境下工作激情的动态形成机制。为深究工作激情的本质, 帮助组织激发同一员工的工作激情提供实践建议, 我们有必要从动态视角深入探讨工作激情的成因。

从工作激情的成因看, 目前研究主要从组织管理、工作特征等工作领域寻找解决之道, 鲜有研究采用组织行为学中的跨领域视角即工作领域与家庭领域的过渡带——通勤领域来考虑。通勤是员工在住所与职场之间往返的日常行为。随着城市化进程的加深和城市规模的不断扩大, 全球员工用于通勤的时间越来越长。《哈佛商业评论》于 2017 年发表“唤醒通勤时间” (Reclaim Your Commute)的文章指出, 英国人平均每天上班(住所→职场)和下班(职场→住所)的通勤时间为 54 分钟(2003 年通勤时间为 45 分钟), 美国人平均每天上班和下班的通勤时间超过 90 分钟, 通勤时间长会让员工损耗精力和无心工作, 建议人们通过调整思维模式、参与社交等积极途径来改善(Gino et al., 2017)。

收稿日期: 2020-07-13
* 国家自然科学基金青年项目《通勤恢复活动对工作激情的影响效应和机制: 一项多层次动态研究》(71902042); 国家自然科学基金青年项目(72002046); 教育部人文社科项目(16YJC190018); 广东省普通高校(人文社科)特色创新类项目(2018WTSCX022)。
通信作者: 赵霞, E-mail: psyjohn@foxmail.com

目前通勤研究主要探讨通勤的压力等负面效应(Kluger, 1998; Zhou et al., 2017)。例如，通勤压力降低了员工的工作满意度和工作绩效，增加了员工的攻击行为、迟到行为和缺勤行为(Amponsah-Tawiah et al., 2016; Emre & Elci, 2015)。通勤时间越长，个体可以用于参加其他活动的时间会被压缩，导致个体参与社交活动的时间变少(Mattisson et al., 2015)和生活满意度下降(Stutzer & Frey, 2008)。从理论分析，通勤领域对个体的工作和生活也具有积极作用。例如，通勤的时间和经济成本可以由低廉的房价、高收入的工作、便利的生活设施等收益得到补偿(Stutzer & Frey, 2008; 吴伟炯, 2017)，通勤过程有助于员工将工作和家庭的角色分隔开，为员工提供了角色转换的仪式(Ashforth et al., 2000)。但是，当前的通勤研究忽视了通勤在理论上可能具有的积极恢复效应。

恢复(Recovery)是一个与压力相对的过程，指员工在空闲时间里减少疲劳，将身体和心理资源恢复到正常状态的活动(Demerouti et al., 2009; Sonnentag et al., 2017)。过往的恢复活动研究主要关注工作外空闲时间的恢复活动，近年来 Academy of Management Journal (AMJ)、Psychology Applied of Journal (JAP)等期刊开始关注工间休息、午餐休息等工作时间内的恢复活动(Kim et al., 2017; Kim et al., 2018; Trougakos et al., 2008; Trougakos et al., 2014)。例如，放松活动(如打盹)、进食活动(如吃零食)、社交活动(如给朋友打电话)、认知活动(如浏览知识性网页)四种工作期间的“微休息”(micro-break)，除了进食活动，其余三种恢复活动可以提高电话销售员的积极情绪，进而提高他们的工作绩效(Kim et al., 2018)。然而，工作恢复活动的研究主要探讨工作时间内的恢复活动，而作为广义工作时间的一部分——通勤时间却被忽视了。

我们认为，通勤时间是客观的，但人们对于客观时间的使用以及从事的通勤恢复活动是影响工作激情的重要因素。“通勤恢复活动”是员工在通勤时间里减少身心压力，将身体和心理资源恢复到正常状态的活动。那么，通勤恢复活动如何动态地影响工作激情？不同自我调节模式的个体是否在通勤恢复活动影响工作激情的机制上有所差异？进一步地，通勤恢复活动各维度组合所形成的不同剖面对工作激情有怎么样的影响？目前，这些问题处于国际学术前沿，尚未取得令人满意的答案。因此，对这些问题的深入探讨，不但可以弥补通勤研究和恢复研究中被忽视却又十分重要的研究缺陷(gap)，而且通过跨领域视角扩展工作激情的前因研究，显然具有重要的理论意义和实践意义。

2　国内外研究现状及发展动态分析

我们聚焦“通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制”这一核心议题，尝试验证员工上班(住所→职场)和下班(职场→住所)的通勤恢复活动如何影响调节资源的补充，进而影响员工的工作激情的动态影响路径，及自我调节模式在该路径中的边界效应。因此，下文将通过“由果溯因”，逐步分析工作激情的成因、自我调节理论和通勤恢复活动三部分的研究进展及发展动态。

2.1　工作激情的成因

静态激情观认为，工作激情是人们将外部工作动机内化为身份认同时，愿意在工作中投入时间和精力的强烈倾向(Vallerand et al., 2003)。根据自我决定理论建立的二元工作激情模型指出，控制性内化(如社会认可、自尊、绩效要求等)导致强迫型工作激情，自主性内化(如满足关系、自主和胜任三大基本心理需要)产生和谐型工作激情。与后者不同，强迫型工作激情下的员工被激情所控制，会产生消极的非适应性结果(Vallerand & Houlfort, 2003)。动态激情观认为，工作激情是员工不断地评价工作和组织情境而形成的幸福状态，以持续地体验到工作意义和强烈的积极情绪为特征(Collewaert et al., 2016; Gielnik et al., 2017; Zigarmi et al., 2009)。

已有研究表明，员工特征(自主倾向、自我调节模式、控制点等)、组织环境(领导风格、自主性支持、合作心理氛围等)和工作特征(职责模糊、自主性、绩效反馈、任务多样性等)是工作激情的主要影响因素(Collewaert et al., 2016; Vallerand, 2010; Zigarmi et al., 2018; Zigarmi et al., 2009; 陈亮, 张小林, 2014)。目前研究主要立足静态激情观，从组织管理、工作特征和员工心理等工作领域开展研究，探究在哪些组织环境下的个体具有工作激情，以及哪些个人特征的个体具有工作激情。但是静态激情观的研究范式首先假设工作激情具有跨时间的稳定性，即工作激情在不同时间中水平相同；再则，由于测量时间点与变量实际变动时间之间往往具有一定间隔，静态激情观的研究中获取的

数据通常有较大的回溯偏差。故以往的研究仅能揭示变量间稳定的静态关系，即回答“什么样的员工会更有工作激情？”之类的问题。而在现实生活中，人们的工作激情是一种强烈的情绪状态，往往会随着时间的推移发生变化。举例而言，前程无忧网所调查的员工中，50.3%的人认为工作激情时有时无，需要激发才能出现。故有效回答“同一员工在什么时候更有工作激情？”这一问题，有必要采用动态的研究方法。综上，以往研究绝大多数采取静态激情观探索工作激情的影响效应及其形成机制，致力于甄别和区分哪些个体更有工作激情，却鲜有研究注意到工作激情本质上是一种随着时间的推移而衰减的强烈情绪。同一个员工的工作激情时有时无的动态变化问题往往被忽视。即目前组织情境中的工作激情的研究仍以静态视角为主，鲜有研究采用动态激情观审视工作激情的形成机制。

近年来有研究基于自我调节理论，采取动态视角探索了身份认同和职责模糊对工作激情的动态影响，例如，Gielnik 等(2017)构建的创业培训活动对创业激情的动态作用模型。但总体而言，动态激情的研究大多围绕企业家的工作激情展开，鲜有研究考察组织情境下工作激情的动态形成机制(蒋昀洁 等，2017)。结合已有文献，我们认为，基于自我调节理论，将工作激情视为员工有充足的自我调节资源，调节情绪和动机等心理过程，以转换和扮演工作角色的结果。由于动机的不同，工作激情存在和谐型激情和强迫型激情二元静态分类。这种综合静态和动态视角的研究有助于深究工作激情的本质和内涵，帮助组织发展同一个员工的和谐型工作激情，兼具理论和实践价值。

2.2 自我调节理论

自我调节理论(self-regulation theory)为本文构建工作激情的动态形成机制模型提供了理论基础。在日常生活中，大多数员工都需要在住所与职场之间往返，并不断地进行工作角色和家庭角色的转换和扮演。例如，一个初为人母的职业女性在半夜是为孩子热奶和换尿布的母亲角色，清晨又以一个中层主管的身份出现在办公室。有时这种角色转换会在不经意之间完成，我们得以将工作角色内化为自我意识，自愿地在工作中投入时间和精力。而在另一些时候，我们却无法将身份意识与工作角色联系起来，无心工作致使激情缺失。根据自我调节理论，上述描述中个体为转换和扮演角色而努力改变或控制自身的思维、情感和行为的过程即为自我调节(Hagger et al., 2017; Smit, 2016)。

首先，个体当下拥有的调节资源会影响其随后的自我调节过程。所谓调节资源是指个体进行自我控制所必须的，推动个体开展和坚持目标导向活动的关键个人资源(Muraven & Baumeister, 2000)。当个体拥有的调节资源较为充盈时，能够良好地控制自身的认知、情绪和行为，从而及时转换和扮演工作角色。充足的调节资源能够使个体有效屏蔽无关信息的干扰，调整自身的情绪状态，抑制不良情绪的产生和表达，以及帮助个体克服在完成任务过程中所遇到的困难(Muraven & Baumeister, 2000; Zhang & Fishbach, 2010; Zimmerman, 2008)。调节资源是一种状态型资源，会随个体参与活动的性质不同而相应得到消耗或补充。当个体执行需要付出努力、进行自我调节的活动时，调节资源被消耗，个体随之进入自我损耗(ego-depletion)状态。此时个体继续进行自我调节需要消耗更多的调节资源，最终导致个体在后续任务中表现下降(Tangney et al., 2004; Wills & Stoolmiller, 2002)。而当个体参与恢复活动时(如小睡一会)，调节资源能够得到补充，摆脱自我损耗状态，自我调节能力得以恢复(Shmueli & Prochaska, 2009)。

其次，稳定的自我调节模式也会影响个体的自我调节过程。自我调节理论指出，个体在进行自我调节的过程中，存在两种不同的自我调节模式(Kruglanski et al., 2000)，分别是评估调节模式(assessment regulatory mode)和行动调节模式(locomotion regulatory mode)。评估调节模式是一种倾向于评价和比较备择目标和行为策略，以期获得最优目标和行为策略的心理模式。这类个体在工作中主要受外部动机激发，倾向于全面权衡并根据目标重要性而做出决策，更关注事物之间的差异，有更多认知闭合的需求(Higgins, 2002; Kruglanski et al., 2007)。而行动调节模式是一种以改变当前状态为目的自我调节模式。这类个体在工作中主要受内部动机激发，倾向于围绕目标达成情况而做出决策，行动迅速果断，更能容忍不确定的情境(Avnet & Higgins, 2003; Kruglanski et al., 2000)。过往研究曾发现，不同调节模式的个体在工作中面对高工作压力这一相对资源稀缺的情

境时, 会产生不同的心理和行为反应。具有评估调节模式的员工在工作中容易形成强迫型激情, 且会感受到更多压力和倦怠, 而具有行动调节模式的员工往往表现出和谐型激情, 且表现出较少压力和倦怠(Bélanger et al., 2015)。

综上所述, 自我调节理论为我们诠释工作激情的动态形成机制提供了理论基础。首先, 调节资源决定了个体当下进行自我调节的能力。在自我调节理论的框架内, 工作激情实质上是员工在工作时有充足的自我调节资源, 调节情绪和动机等心理过程, 以转换和扮演工作角色的结果。第二, 调节资源可以恢复和补充。在工作激情的动态形成机制中, 员工的自我调节资源是否得到动态恢复, 决定了其工作激情能否得到唤醒。第三, 自我调节过程不仅取决于自我调节资源, 还取决于自我调节模式。员工调节情绪和动机等心理过程以转换和扮演角色时, 不同的自我调节模式具有不同的心理模式与行为反应, 使得工作激情的产生过程和形成方式存在差异。

2.3　通勤恢复活动：通勤与恢复的交叉融通

本文考虑工作激情源于通勤领域的观点, 源自组织行为学研究中的跨领域视角。该视角针对工作领域视角探索工作内因素对工作行为和态度影响的局限和不足, 指出个人的工作处于“工作→家庭→工作→……”的跨领域循环(Demerouti et al., 2009)。通勤领域连接了工作领域和家庭领域, 是工作领域与家庭领域之间的过渡带(吴伟炯, 2017)。该领域内的因素会转移到家庭和工作领域(Novaco et al., 1990; Wener et al., 2005)。因此, 员工在工作领域的心理和行为不仅受到工作和家庭领域相关因素的影响, 也受到通勤领域相关因素的影响。但从工作激情的成因而言, 以往工作激情的研究探索主要集中在工作领域的影响因素(如工作特征、组织环境), 缺乏对员工的生活领域因素、通勤领域影响因素的关注。从组织行为学的跨领域视角看, 以往研究探索工作内因素对工作行为和态度影响存在很大的不足。鉴于目前很少有研究探讨工作激情在通勤领域形成机制, 本文基于跨领域视角, 考察员工在上班(住所→职场)通勤领域和下班(职场→住所)通勤领域影响工作激情的相关因素, 扩展了工作激情前因变量的研究, 是有待深入探索的重要议题。

通勤是在住所与职场之间往返的日常行为。随着城市化进程的加深和城市规模的不断扩大, 通勤时间增加已经成为全球普遍关注的问题。《2018 年中国城市通勤研究报告》指出, 通勤问题不仅挤占了生活工作的时间和增加经济成本, 而且影响工作的心情。过往研究也发现, 通勤会对个体的工作和生活产生负面的影响。在工作方面, 通勤时间和通勤距离越长, 个体感受到的压力会增加, 会引发感冒、头痛、高血压等健康问题(Kluger et al., 1998; Voydanoff, 2005)。研究发现通勤压力会影响工作的心理与行为。如通勤压力降低了员工的工作满意度和工作绩效, 增加了员工的攻击行为、迟到行为和缺勤行为(Amponsah-Tawiah et al., 2016; Emre & Elci, 2015)。在生活方面, 通勤时间越长, 个体可以用于参加其他活动的时间会被压缩, 导致个体参与社交活动的时间变少(Mattisson et al., 2015)。例如, 通勤时间每增加 1 小时, 个体与朋友在一起的时间会减少 11.9 分钟, 陪伴孩子和伴侣的时间也变短(Christian, 2012), 甚至会增加伴侣间分离的概率(Sandow, 2014)。我们认为, 以往研究对通勤的影响效应作了丰富的探究, 发现通勤时间、通勤距离、通勤压力等通勤领域的因素会通过跨领域转移, 对员工的生活领域和工作领域产生不良的影响。例如通勤会挤占了生活和工作的时间、增加经济成本、破坏健康, 甚至影响工作的心情。但是, 绝大多数通勤研究集中在通勤时间、通勤距离、通勤压力等因素上, 主要假设通勤具有负面效应并探讨如何减少通勤对工作和生活的负面影响。

近年来, 通勤领域的研究出现了新思潮, 从理论研究和实证研究肯定通勤领域对个体的工作和生活具有的积极作用。首先, 根据成本效用理论, 通勤的时间和经济成本可以由低廉的房价、高收入的工作、便利的生活设施等收益得到补偿(Stutzer & Frey, 2008; 吴伟炯, 2017)。其次, 通勤过程有助于员工将工作和家庭的角色分隔开, 为员工提供了角色转换的仪式(Ashforth et al., 2000), 帮助员工将通勤的物理、时间和空间等要素重新组合, 以管理自身的思维、情感和行为(吴伟炯, 2017), 从而增加通勤的积极效用。再次, 通勤活动为个体提供了一段可以自主安排的时间, 人们在通勤时间里不用承担生活和工作的角色, 可以进行放松身心、转移注意、冥想等活动, 从而为工作角色和生活角色提供身心资源的恢复(Lyons

& Chatterjee, 2008; Redmond & Mokhtarian, 2001)。最后，现代的通信设备让员工在通勤过程中可以开展多重任务(如上网、游戏、发邮件或电话)，把通勤时间转变为增加积极效用的生产时间，进而提高工作绩效(Guo et al., 2015; 王鹏飞, 魏翔, 2018)。即使近年来的理论研究和实证研究都支持“通勤具有积极效应”的观点，目前却很少有研究关注通勤领域发挥积极效应的因素，以及如何增加通勤的积极效应。本文通勤进行时间、空间、社会和心理的分析，区分通勤的负面效应和积极效应，深入挖掘通勤领域具有积极效应的因素，弥补当前通勤研究的不足，具有重要的理论和现实意义。

恢复的研究有助于我们进一步了解哪些通勤因素具有积极效应，从而补充自我调节资源以激发工作激情。恢复(Recovery)是一个与工作压力相对的过程，指员工在空闲时间里减少疲劳，将和心理资源恢复到正常状态的活动(Sonnentag & Natter, 2004)。 过往的实证研究往往将恢复操作为疲劳状况、恢复需求、恢复状况(如经历昨天的休闲活动，你现在觉得轻松/心情好/重新恢复了)。研究表明，恢复对工作投入、幸福感等工作心理状态，以及任务绩效、创新绩效等工作结果产生积极影响(Sonnentag et al., 2017)。恢复的研究文献分为恢复活动和恢复体验两类。Sonnentag (2001)将恢复活动划分为三类：低付出活动(如看电视、读小说)、社交活动(如见朋友)，以及身体活动(如散步)。Sonnentag 和 Fritz (2007)将恢复体验划分为 4 种心理状态：心理解脱(指员工停止思考工作和工作相关的问题与事务)、放松体验(指员工降低身心系统激活水平并增加积极情绪体验)、掌握体验(指员工在非工作领域寻获挑战经验和学习体验)和控制体验(指员工在空闲时间中充分体验到自主性)。因此，恢复的研究包括恢复体验(如在空闲时间里有什么心理状态)和恢复活动(如员工在空闲时间里做什么活动)。但从两者的关系看，恢复活动是恢复体验的形成基础。例如在空闲时间从事业余爱好的活动，是员工从付酬工作中获得心理解脱的基础。

过往的恢复活动研究主要关注工作外空闲时间的恢复活动，近来的研究开始聚焦工作时间内的恢复活动。比如 Trougakos 等(2014)在 AMJ 的论文考察了午餐时间的放松、社交和工作三种活动对疲劳状况的影响，发现在缺乏自主性的情况下，大学行政人员在午餐时间从事放松活动可以减少下班时的疲劳，而从事社交活动和工作活动会增加疲劳。Kim 等(2017)在 JOP 的发文内探讨放松活动(如打盹、伸懒腰)、进食活动(如吃零食或喝饮料)、社交活动(如给家人朋友打电话)、认知活动(如浏览知识性网页)四种“微休息” (micro-break)对下班时消极情绪的影响，发现放松活动、社交活动和进食活动(喝咖啡因饮料)可减少工作要求对下班时消极情绪的影响，而认知活动则加重了上述负效应。但目前工作恢复活动的研究主要探讨工作时间内的恢复活动，而作为广义工作时间的一部分——通勤时间却被忽视了(赖德胜等, 2015; 吴伟炯, 2017)。因此，探究通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制，不仅弥补当前恢复研究的缺陷，拓展我们对通勤恢复活动的认识，还揭示通勤恢复活动对工作心理与行为的影响，具有重要的理论和现实意义。

此外，近年来的研究为本文考察“通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制”提供了理论依据和方法支持。在通勤领域，Keseru 和 Macharis (2018)总结了过去 15 年间 58 项交通出行研究并归纳出 10 种多重任务(multitasking)。例如，玩乐(如单独或与他人玩电子游戏)、放松(如睡觉、观察他人)、阅读(如读书看报)、交谈(与其他乘客交谈)等。这项研究为本文探究通勤恢复活动提供了初步的理论支持。在现实生活中，同一员工很可能在通勤时间内同时进行 3 种或 3 种以上的活动。例如：员工在上班通勤的路上有放松活动(如听音乐)，有社交活动(如与朋友打电话)，有认知活动(如学外语)，还可能有身体活动(如步行)和工作活动(如发工作邮件)。近年来国际权威期刊的论文渐渐使用潜在剖面分析法探究 3 维及以上的交互效应(Klotz et al., 2018)。我们认为，采用潜在剖面分析法，探索通勤恢复活动的各个维度的组合如何交互影响员工的工作激情，致力于回答“哪类通勤模式最能唤醒工作激情”，从而阐明最有利于激发工作激情的通勤模式，明确通勤恢复活动动态影响工作激情的边界条件。这为探究通勤恢复活动提供了方法支持。

在通勤恢复方面，van Hooff (2015)一项研究对 76 位个体进行了为期 5 天、每天 3 次测量的日记研究，调查下班(职场→住所)通勤时间的恢复

心理体验(如放松、心理解脱)和通勤压力对员工回家后的恢复状况的影响。研究结果显示，下班通勤时间的放松体验较高的个体，在下班回家后的恢复状况较好。在工作要求高的那一天，通勤时间里心理解脱可以有效地帮助个体提高恢复状况。吴伟炯(2017)发现下班(职场→住所)通勤时间里的恢复体验(心理解脱、放松体验)可以构建心理过渡带，增加通勤效用以缓解通勤对员工幸福感的负面影响。这类研究所揭示的通勤恢复体验的积极效应间接证实了通勤恢复活动对调节资源的补充。而近年来 Zhou 等(2017)采用日记法对 45 名乘坐公交车通勤的中国员工开展为期 15 个工作日的动态调查，发现早晨上班的通勤压力源(如交通拥堵、乘客拥挤等)和通勤压力会降低员工在工作中的自我调节能力，进一步为本文的研究提供了理论证据。综上所述，我们有理由推论通勤恢复活动有助于增强员工的自我调节能力，进而唤醒其工作激情。

从恢复的角度而言，当前研究缺乏对通勤恢复活动的关注。恢复的研究有助于研究者剖析哪些通勤因素具有补充调节资源以激发工作激情的积极效应。过往的恢复研究将恢复区分为恢复体验(如在空闲时间里有什么心理状态)和恢复活动(如员工在空闲时间里做什么活动)，并认为恢复活动是恢复体验的形成基础。这类研究主要探讨工作以外空闲时间的恢复体验(如下班后夜晚恢复体验、假期恢复体验)，很少探讨恢复活动，特别是通勤时间内的恢复活动。在大多数员工看来，广义的工作时间实际上包括了工作时间和通勤时间。尽管近年来管理学、心理学等权威期刊发表的论文逐渐关注工作时间内的恢复活动(如工间休息、微休息)，但是当前文献中尚未见到通勤时间的恢复活动——通勤恢复活动的研究。本文探究通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制，不仅可以弥补当前恢复研究的缺陷，拓展我们对通勤恢复活动的认识，还可以揭示通勤恢复活动对工作心理与行为的影响，是有待进一步探索的重要议题。

正是基于此，本研究以“通勤恢复活动”为起点，采用日记研究法和潜在剖面分析法，以动态的视角研究研究通勤恢复活动对工作激情的动态影响、内在机制和边界条件，拟解决 3 个关键问题：(1)通勤恢复活动如何通过能量调节和动机调节双过程影响员工的工作激情二元类型？(2)自我调节模式(行动型和评估型)在通勤恢复活动影响工作激情的机制上如何发挥跨层面调节效应？(3)通勤恢复活动各维度的组合所形成的不同剖面对工作激情有怎么样的影响？

3 研究构想

本文基于自我调节理论，探究通勤恢复活动影响工作激情的动态机制。具体而言，本文拟重点开展三项子研究：(1)通勤恢复活动对工作激情的动态影响机制，考察员工上班(住所→职场)和下班(职场→住所)的通勤恢复活动分别如何通过调节能量和动机双过程，对工作激情(和谐型激情、强迫型激情)产生的影响；(2)通勤恢复活动动态影响工作激情的个体差异，探讨自我调节模式(行动型和评估型)在通勤恢复活动影响工作激情的机制上发挥跨层面调节效应；(3)通勤恢复活动各维度组合对工作激情的动态影响，通过潜在剖面分析考察通勤恢复活动各维度的组合所形成的不同剖面如何影响工作激情。

根据事件系统理论(Morgeson et al., 2015；刘东，刘军，2017)，通勤恢复过程中不同的生活突发事件可能对研究结果有不同的影响，本文对生活突发事件、个人特征(如性别、年龄、学历等)、工作特征(如工作自主性、工作复杂性、管理级别等)、组织特征(如单位性质、地理位置、家庭亲善政策等)和行业特征(如所在行业性质)等变量加以控制。

3.1 研究一：通勤恢复活动对工作激情的动态影响机制

员工在空闲时间里(如假期、午休、工间)进行不同类型的恢复活动可以补充个人的身心资源，从而影响个体工作的心理状态(Kim et al., 2017; Trougakos et al., 2014)和工作行为。与午休、工间休息类似，通勤时间允许员工自主安排自己的活动，为工作角色和生活角色提供身心资源的恢复(Gino et al., 2017; Lyons & Chatterjee, 2008)。随着现代的通信设备的发展，通勤时间可以开展多重任务(如上网、游戏、发邮件或电话)，使得通勤时间的积极效应不断增加(Guo et al., 2015)。通勤时间里的恢复活动可以帮助员工将通勤的物理、时间和空间等要素重新组合，以管理自身的思维、情感和行为(吴伟炯, 2017)。

我们首先通过对北京、上海、广州的 30 名企业员工进行了访谈，如“您认为什么样的活动是通勤恢复活动” “通勤恢复活动具备哪些行为特征”等，并委托访谈对象邀请另 1 名同事参与开放式问卷调查(另 30 名员工)，获得 60 份访谈资料。其次，对访谈资料的整理、编码、归类和归总，参考恢复体验、午休恢复活动、小憩恢复活动等已有的相关量表的题项，编写通勤恢复活动量表测量题项，形成语义较为明确的描述性语句，最终形成了通勤恢复活动初始问卷共 16 题，包括四个维度，即放松活动(relaxing activity)、社交活动(social activity)、认知活动(cognitive activity)和身体活动(physical activity)。放松活动指通勤过程放松身体和心理的活动，例如发呆、冥想、闭目养神、小睡、听音乐、看视频等。社交活动指通勤过程面对面与其他人交谈，也指通过手机、短信或移动互联网跟家人或朋友交流，以及跟同事交流与工作无关的事情。认知活动是指通勤过程需要投入注意力和努力，但有助于恢复的活动，例如学外语、读书看报、发掘沿途新鲜事物、做智力游戏、写作等。身体活动指通勤过程中有助于身心恢复的生理运动，例如步行、走楼梯、骑自行车、小跑等。

本文认为，当人们在家庭领域与工作领域往返时，通勤恢复活动通过能量调节和动机调节双过程影响员工的工作激情。具体从能量调节过程看，通勤恢复活动补充员工的自我调节资源，进而强化了员工的积极情绪能量。依据自我调节的能量模型，调节资源会在个体停止自我控制，进行自主性的休息、休闲活动时得到补充(Heatherton & Tice, 1994; Muraven & Baumeister, 2000)。以往的研究表明，放松活动是调节资源得到补充的重要前提(Baumeister et al., 2007)，当通勤时间里有较多的放松活动时，员工的身心系统的激活水平下降，其自我调节资源得到补充。虽然身体活动有助于大脑产生内啡肽和多巴胺，减少消极情绪和情绪衰竭，增加积极情绪(Baumeister et al., 2007)和工作活力(Demerouti et al., 2009; Sonnentag et al., 2017)，但是身体活动也同样需要付出生理能量和时间资源；社交活动和认知活动一方面满足了关系需求和能力需求从而使调节资源得到补充，一方面要求员工花费更多的心理能量以积极参与。根据恢复研究的理论基础——资源保存理论(conservation of resource theory)，虽然恢复要求投入身心资源，但是只要投入的资源有助于获取有价值的资源，就会带来更多资源的获得和聚集，从而促进恢复(Sonnentag et al., 2017)。结合自我调节的能量模型与恢复活动的资源保存，我们认为员工在通勤时间里进行恢复活动会在短期(当日、次日)和长期(第 30 日)补充或调节能量，进而影响员工的积极情绪。我们还认为，通勤包括了上班(住所→职场)通勤和下班(职场→住所)通勤两个方向，上班(住所→职场)通勤恢复活动正向影响次日和第 30 天的积极情绪。同时，下班(职场→住所)通勤恢复活动也影响次日和第 30 天的积极情绪。最后，考虑到员工的工作日由上班通勤(住所→职场)开始，我们还认为，员工上班(住所→职场)的通勤恢复活动会直接影响当日的积极情绪。我们提出：

研究命题 1a：员工在上班(住所→职场)通勤时间里进行恢复活动会在短期(当日、次日)和长期(第 30 日)补充或调节能量，进而影响员工的积极情绪。上班的通勤恢复活动正向影响员工当日、次日、第 30 日的积极情绪。

研究命题 1b：员工在下班(职场→住所)通勤时间里进行恢复活动会在短期(次日)和长期(第 30 日)补充或调节能量，进而影响员工的积极情绪。下班的通勤恢复活动正向影响员工次日、第 30 日的积极情绪。

从动机调节过程看，通勤恢复活动补充了自我调节资源，进而帮助员工激发内部工作动机。根据工作激情的二元分类(和谐型激情、强迫型激情)的理论基础——自我决定理论(self-determination theory)，人有胜任、自主和关系三大基本心理需求：胜任需求是指在与环境的交互作用中，个体内在渴望感到自身是有效的；自主需求是指当个体开展一项活动时，内在渴望有选择和心理自由感的体验；关系需求是指个体感到要与他人有联系的内在倾向(Deci & Ryan, 1985)。当外部环境能够满足上述三种基本需求时，个体的动机调节方式更倾向于内部动机。由于放松活动、社交活动、认知活动和身体活动等通勤恢复活动可以在很大程度上满足员工的胜任、自主和关系三大基本心理需求。我们认为员工在通勤时间里进行恢复活动会在短期(当日、次日)和长期(第 30 日)增强自我调节能力，进而影响员工的内部动机。结合通

勤的上班(住所→职场)和下班(职场→住所)两个方向及其短期和长期的影响后效，据此我们提出：

研究命题 2a：员工在上班(住所→职场)通勤时间里进行恢复活动会在短期(当日、次日)和长期(第 30 日)增强自我调节能力，进而影响员工的内部动机。上班的通勤恢复活动正向影响员工当日、次日、第 30 日的内部动机。

研究命题 2b：员工在下班(职场→住所)通勤时间里进行恢复活动会在短期(次日)和长期(第 30 日)增强自我调节能力，进而影响员工的内部动机。下班的通勤恢复活动正向影响员工次日、第 30 日的内部动机。

如前所述，通勤恢复活动通过能量调节和动机调节双过程影响了两种类型的工作激情(和谐型、强迫型)。工作激情是人们愿意在工作中投入时间和精力的强烈倾向，当个体能够为转换和扮演工作角色而调节自身的情绪和动机时，其身份意识与工作角色联系起来，能够持续地体验到工作意义和强烈的积极情绪(Zigarmi et al., 2009)。也就是说，积极情绪和工作动机是工作激情的两个重要特征。通勤恢复活动补充了自我调节资源，对员工的情绪、认知和动机等心理过程发挥动态调节，进而增强了员工的积极情绪和内部动机。根据自我决定理论建立的二元工作激情模型指出，外部动机(如社会认可、自尊、绩效要求等)导致强迫型工作激情，内部动机(如满足关系、自主和胜任三大基本心理需要)有助于增强和谐型工作激情(Vallerand et al., 2003)。我们综合工作激情的静态分类视角和动态机制视角，分别探究通勤恢复活动对工作激情二元类型的动态影响，认为通勤恢复恢复活动通过积极情绪和内部动机双中介机制影响员工的工作激情。综合上文所述的假设间的递进逻辑关系，我们进而推出：

研究命题 3a：通勤恢复活动通过积极情绪和内部动机双中介机制影响员工的工作激情。通勤恢复活动通过员工积极情绪的中介作用正向影响员工的和谐型工作激情和强迫型工作激情。

研究命题 3b：通勤恢复活动通过积极情绪和内部动机双中介机制影响员工的工作激情。通勤恢复活动通过员工内部动机的中介作用正向影响员工的和谐型工作激情，负向影响员工的强迫型工作激情。

3.2　研究二：通勤恢复活动动态影响工作激情的个体差异

根据自我调节理论，影响个体控制自身心理、行为的自我调节过程的因素不仅包括个体即时的自我调节资源，还包括个体相对稳定的特质——自我调节方式(Higgins, 2002; Higgins et al., 2003; Kruglanski et al., 2000; Kruglanski et al., 2013)。人们在进行自我调节以实现目标的过程中，普遍存在行动型调节模式和评估型调节模式两种不同的自我调节模式。

行动型调节模式是一种力求改变目前状态向另一种状态转变的心理模式(Kruglanski et al., 2000)。具有该调节模式的个体更关注启动和维持目标相关的行动，强调“马上做”和“推动变革”等。这类员工在面对工作任务时会迅速采取行动，注重改变和维持状态的过程，由于工作的内部动机更强，他们会主动将心理资源投入到工作任务中。而评估型调节模式是一种通过比较和评价以期获得最佳方案的心理模式(Higgins et al., 2003)。具有该调节模式的个体更重视评价和比较的结果效价，强调“最佳”和“三思而后行”。这类员工在处理任务时不急于推动状态的改变，更关注不同活动之间的差异，会为了获得特定的工作结果而启动并维持工作任务，其工作的外部动机更强。过往工作领域中调节模式的研究发现，自我调节模式不仅能够调节工作特征对心理与行为的影响(Bobbio et al., 2017; van Emmerik et al., 2010)，而且调节了工作激情的二元类型(Bélanger et al., 2015)。较强的内部动机产生和谐型工作激情，而外部动机导致强迫型工作激情(Vallerand et al., 2003)。

通勤恢复活动通过能量调节和动机调节双过程影响工作激情，但是在能量调节和动机调节过程中，不同调节模式的员工会表现出不同的特点。在能量调节过程中，行动型调节模式的员工注重改变和维持状态的过程，会主动将心理资源投入到通勤恢复活动中。由于通勤恢复活动(如社交活动、身体活动、认知活动)都要求员工投入身心资源，行动型调节模式的员工注重立即投入的特点(Higgins et al., 2003)可能不利于通勤恢复活动中补充自我调节资源，导致损耗的能量不及补充的能量，形成较低水平的积极情绪。而评估型调节模式的员工会评估恢复活动的结果效价(Kruglanski et al., 2000)，有利于保证通勤恢复活动有效地补

充自我调节资源，使能量补充多于能量损耗，形成较高水平的积极情绪。综上所述，我们结合通勤的上班(住所→职场)和下班(职场→住所)两种方向探讨通勤恢复活动短期(当日、次日)和长期(第30日)影响情绪机制的个体间差异，提出如下命题：

研究命题 4a：通勤恢复活动对于积极情绪的影响受到员工调节模式(评估型和行为型)的调节。相对于评估型调节模式的员工，行动型员工上班(住所→职场)通勤恢复活动对短期(当日、次日)和长期(第 30 日)积极情绪的正向影响较弱。

研究命题 4b：通勤恢复活动对于积极情绪的影响受到员工调节模式(评估型和行为型)的调节。相对于评估型调节模式的员工，行动型员工下班(职场→住所)通勤恢复活动对短期(次日)和长期(第 30 日)积极情绪的正向影响较弱。

在动机调节过程中，行动型调节模式的个体由于更关注启动和进行工作任务本身，对外部奖赏不敏感，会自主地将活动视为自我的一部分。此类员工往往由此产生更强的内部动机，形成较强的和谐型工作激情(Vallerand et al., 2003)。而评估型调节模式的个体由于其重视评价和比较工作效价，对奖赏和损失更敏感，会将工作活动与自尊、社会接纳、奖赏等外部结果联系在一起。此类员工往往在外部工作动机驱使下进行了控制性内化，导致易于其他生活角色冲突的强迫型工作激情(Bélanger et al., 2015)。综上所述，我们结合通勤的上班(住所→职场)和下班(职场→住所)两种方向探讨通勤恢复活动短期(当日、次日)和长期(第 30 日)影响动机机制的个体间差异，提出如下命题：

研究命题 5a：通勤恢复活动对于内部动机的影响受到员工调节模式(评估型和行为型)的调节。相对于行动型调节模式的员工，评估型员工上班(住所→职场)通勤恢复活动对短期(当日、次日)和长期(第 30 日)内部动机的正向影响较弱。

研究命题 5b：通勤恢复活动对于内部动机的影响受到员工调节模式(评估型和行为型)的调节。相对于行动型调节模式的员工，评估型员工下班(职场→住所)通勤恢复活动对短期(次日)和长期(第 30 日)内部动机的正向影响较弱。

3.3 研究三：通勤恢复活动各维度组合对工作激情的动态影响

本文通过研究一与研究二初步揭示了通勤恢复活动对工作激情的动态影响机制及个体差异。这两项子研究都假定各类恢复活动独立存在，并分别探究其各自对中介变量/后果变量的影响来验证研究假设。这种假定与以往恢复活动的研究类似(Kim et al., 2017; Kim et al., 2018; Trougakos et al., 2014)。例如：Kim 等(2018)探究了员工在工间小憩(Micro-Breaks)的放松活动、进食活动、社交活动和认知活动四种恢复活动，独立地影响每日的积极情绪，进而提高了员工每日的销售绩效。然而在现实情境中，我们常常在通勤时间中同时进行多种恢复活动(Bennett et al., 2016)。例如，我们在上下班通勤的路上除了步行、走楼梯、小跑等身体活动，还会在公交车、地铁等交通工具上小睡一会、听音乐、冥想等放松活动，进行读书看报、学外语、做智力游戏等认知活动，以及与家人朋友发微信、打电话等社交活动。因此，在通勤时间里同时进行恢复活动包括了身体活动、放松活动、认知活动和社交活动等多种组合。本文探索通勤恢复活动的各个维度的组合如何交互影响员工的工作激情，致力于回答“哪类通勤模式最能唤醒工作激情”。

为回答上述问题，子研究三通过潜在剖面分析技术，探索员工在上班和下班通勤路上同时进行的各类恢复活动的组合会如何影响工作激情。潜在剖面分析(latent profile analysis)是一种个体中心(person centered approach)的探索性分析方法。该方法以样本异质性为假设，先根据个体在外显变量上的反应组合模式划分为多个同质性子群体，再按照各个同质性子群体的外显变量组合模式(即剖面)来确定剖面的类型、数目和剖面内变量组合模式(Woo et al., 2018)。

潜在剖面分析本质上是一种探索性的归纳方法，通常不对剖面的具体组合模式进行假设(Bergman & Lundh, 2015)。例如：Bennett 等(2016)发表在 Journal of Applied Psychology (JAP)的文章只是提出了存在多种恢复剖面，而并未对剖面数量和内部组合模式进行明确假设。Klotz 等(2018)发表在 Journal of Organizational Behavior (JOB)的文章也假设 5 种组织公民行为存在不同的组合模式，没有对每种剖面的组合模式做出精确假设。基于此，本研究不对恢复活动剖面的各种组合模式进行假设。但从逻辑推导而言，本文可以推测一些通勤恢复活动的组合模式。例如，员工有时

在结束工作后的下班通勤时间里与朋友和同事打电话闲聊，此时社交活动占据了大部分通勤时间，而读书看报、学新事物等认知活动，以及听音乐、冥想等放松活动均较少。而另一些情况下员工可能在从家庭到职场上班时被家人或朋友开车接送，此时员工具有的恢复剖面中身体活动较少，而其他维度的恢复活动较多。基于员工在上班和下班通勤时间中可能存在多种不同组合结构的恢复活动剖面，我们提出命题如下：

研究命题 6a：上班(住所→职场)通勤恢复活动存在多种不同剖面，不同通勤恢复活动剖面内所包含的活动类别和每类恢复活动的水平存在差异。

研究命题 6b：下班(职场→住所)通勤恢复活动存在多种不同剖面，不同通勤恢复活动剖面内所包含的活动类别和每类恢复活动的水平存在差异。

此外，我们拟将通勤恢复活动剖面与职场结果联系起来。首先，本文通过比较不同恢复活动剖面子样本中对应的积极情绪、内部动机是否存在差异，来探究不同恢复活动剖面是否会影响能量调节和动机调节双过程。第二，工作激情的动态形成机制是本文的研究重点，研究三还将比较不同恢复活动剖面子样本中对应的工作激情是否存在差异，以检验不同恢复活动剖面是否会影响和谐型工作激情和强迫型工作激情的形成。换言之，本研究检验了不同通勤恢复活动组合下，职场员工的积极情绪和内部动机是否有所不同，以及工作激情(和谐型激情、强迫型激情)是否会有所变化。需要注意的是，本文区分了通勤的上班(住所→职场)和下班(职场→住所)两个方向，因此本研究还将分别对两种方向的通勤恢复活动剖面进行建构。综上所述，我们提出命题如下：

研究命题 7a：员工上班(住所→职场)通勤恢复活动剖面会影响员工短期(当日、次日)和长期(第 30 天)的积极情绪和内部动机。存在某类(剖面)通勤恢复活动的恢复水平正向影响员工(短期和长期的)积极情绪和内部动机，且该通勤恢复活动剖面的影响效果优于其他剖面。

研究命题 7b：员工在下班(职场→住所)通勤恢复活动剖面会影响员工短期(次日)和长期(第 30 天)的积极情绪和内部动机。存在某类(剖面)通勤恢复活动的恢复水平正向影响员工(短期和长期的)积极情绪和内部动机，且该通勤恢复活动剖面的影响效果优于其他剖面。

在现实情境中，我们常常在通勤时间中同时进行多种恢复活动(Bennett et al., 2016)，因此我们在研究一与研究二的基础上，有理由认为可能存在某类(最优剖面)通勤恢复活动(通过员工积极情绪的中介作用，其中通勤恢复活动对积极情绪的影响受评估型调节模式员工的调节)正向影响员工的和谐型工作激情和强迫型工作激情；亦可能存在某类最优(剖面)通勤恢复活动(通过员工内部动机的中介作用，其中通勤恢复活动对内部动机的影响受行动型调节模式员工的调节)正向影响员工的和谐型工作激情，负向影响员工的强迫型工作激情。本文区分的通勤的上班(住所→职场)和下班(职场→住所)两个方向，综合研究一和研究二的研究构想，加之潜在剖面分析本质上是一种探索性的归纳方法，通常不对剖面的具体组合模式进行假设(Bergman & Lundh, 2015)，由此我们提出如下命题：

研究命题 8a：员工上班(住所→职场)通勤恢复活动剖面会影响员工短期(当日、次日)和长期(第 30 天)的工作激情(和谐型激情、强迫型激情)。

研究命题 8b：员工在下班(职场→住所)通勤恢复活动剖面会员工短期(次日)和长期(第 30 天)的工作激情(和谐型激情、强迫型激情)。

4　理论建构

个体参与恢复活动时(如小睡一会)，调节资源能够得到补充，摆脱自我损耗状态，自我调节能力得以恢复(Shmueli & Prochaska, 2009)。我们提出员工在通勤时间里减少身心压力，将身体和心理资源恢复到正常状态的活动称 “通勤恢复活动”。基于自我调节理论，工作激情可视为员工有充足的自我调节资源，调节情绪和动机等心理过程，以转换和扮演工作角色的结果。项目立足与通勤恢复活动，认为通勤恢复活动可能跨领域对人们的工作激情产生动态影响。通过日记研究法和潜在剖面分析法，从短期和长期研究通勤恢复活动对工作激情的动态影响、内在机制和边界条件。通勤恢复活动如何动态地影响工作激情？不同自我调节模式的个体是否在通勤恢复活动影响工作激情的机制上有所差异？进一步地，通勤恢复活动各维度的组合所形成的不同剖面对工作激情有怎么样的影响？探究“通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制”这一问题，不但可

以弥补通勤研究和恢复研究中被忽视却又十分重要的研究缺陷(gap)，而且通过跨领域视角扩展工作激情的前因研究，显然具有重要的理论意义和实践意义。

本研究重点关注通勤恢复活动对工作激情的动态影响及机制，分别从个体内和个体间两个视角出发，探索自我调节模式在通勤恢复活动对工作激情的动态影响及机制中发挥的关键作用，为帮助员工在通勤时间里减少身心压力，将身体和心理资源恢复到正常状态，提高工作激情提供参考依据。第一，本研究从个体内出发，探索能量调节和动机调节，探讨通勤恢复活动如何通过能量调节和动机调节双过程影响员工的工作激情二元类型。第二，从个体间差异性出发，讨论自我调节模式(行动型和评估型)在通勤恢复活动影响工作激情的机制上如何发挥跨层面调节效应。第三，本研究探索了通勤恢复活动如何对工作激情产生影响，为扩大通勤恢复活动的实际意义，我们进一步探究通勤恢复活动各维度组合所形成的不同剖面对工作激情有怎么样的影响，提供理论与实证参考依据。基于以上思路，本研究构建了三个模块，开展了基于自我调节理论的通勤恢复活动对工作激情的动态影响及机制探讨。

研究一考察通勤恢复活动通过积极情绪和内部动机双中介机制影响员工的工作激情，认为通勤过程的恢复活动会增强个体的自我调节资源，产生能量调节和动机调节两个过程。其中，能量调节过程指通勤恢复活动通过积极情绪路径影响工作激情的二元类型，动机调节过程指通勤恢复活动通过内部动机唤醒和谐型工作激情和抑制强迫型工作激情。从个体间探讨通勤恢复活动对工作激情的动态影响。研究二关注通勤恢复活动动态影响工作激情的个体差异。在能量调节和动机调节过程中，不同调节模式的员工会形成不同的工作激情。虽然在能量调节过程中，行动型调节模式的员工相对于评估型调节模式的员工具有较少的积极情绪，但是在动机调节过程中，行动型调节模式的员工比评估型调节模式的员工具有更强的内部动机，使得行动型调节模式的员工形成较强的和谐型工作激情，而评估型调节模式的员工导致强迫型工作激情。从个体内部探讨通勤恢复活动对工作激情的动态影响。研究三探索通勤恢复活动各维度组合对工作激情的动态影响。即探索通勤恢复活动各个维度的组合如何交互影响员工的工作激情，致力于回答“哪类通勤模式最能唤醒工作激情”。员工上班(住所→职场)和下班(职场→住所)通勤恢复活动各维度的组合模式也会对能量机制和动机机制，以及工作激情产生影响，可能存在最有利于激发和谐型工作激情的通勤模式。

本文构建了一个通勤恢复活动动态影响工作激情的理论模型(如图 1 所示)，从以下几个方面对现有研究进行了延伸与拓展。

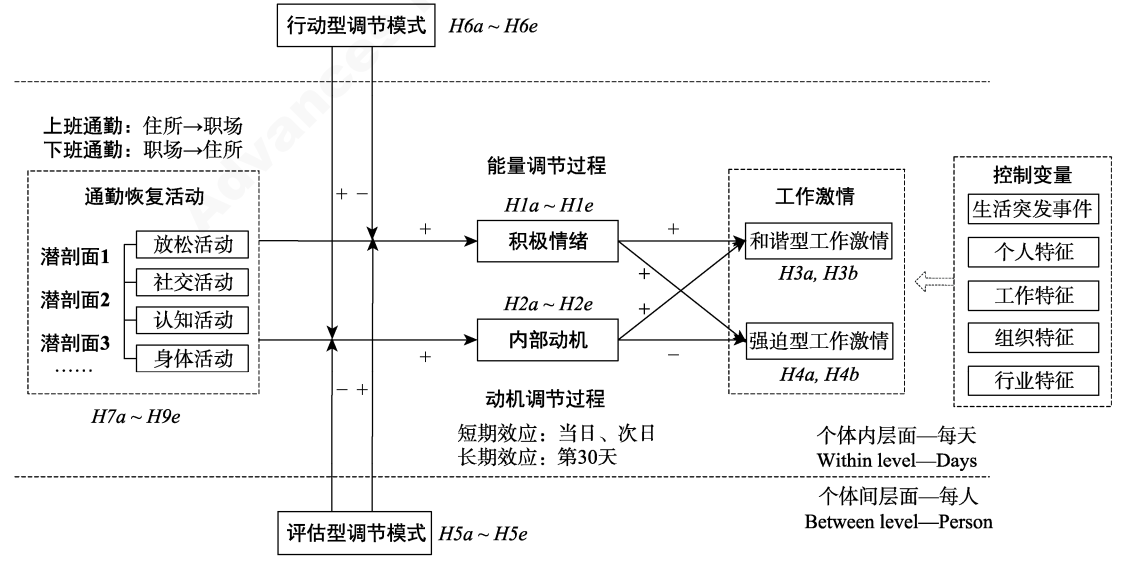


图 1 通勤恢复活动动态影响工作激情的理论模型

首先, 通勤领域和恢复领域属于两个独立的研究领域, 以往研究忽略了两者之间的关系。目前通勤研究主要探讨通勤的压力等负面效应(Kluger, 1998; Zhou et al., 2017), 较少关注通勤的积极效应, 当前的通勤研究忽视了通勤在理论上可能具有的积极恢复效应。过往的恢复活动研究主要关注工作外空闲时间的恢复活动, 近年来 *AMJ*、*JAP* 等期刊开始关注工间休息、午餐休息等工作时间内的恢复活动(Trougakos et al., 2008; Trougakos et al., 2014; Kim et al., 2017; Kim et al., 2018)。目前工作恢复活动的研究主要探讨工作时间内的恢复活动, 而作为广义工作时间的一部分——通勤时间却被忽视了(赖德胜 等, 2015; 吴伟炯, 2017)。与午休、工间休息类似, 通勤时间允许员工自主安排自己的活动, 为工作角色和生活角色提供身心资源的恢复(Gino et al., 2017; Lyons & Chatterjee, 2008)。由此, 我们提出员工在通勤时间里减少身心压力, 将身体和心理资源恢复到正常状态的活动为"通勤恢复活动", 弥补通勤研究和恢复研究中被忽视却又十分重要的研究缺陷(gap)。

其次, 本研究基于不同的理论基础, 跨领域地探究通勤恢复活动对工作激情的动态影响及机制。从工作激情的成因看, 目前研究主要从组织管理、工作特征等工作领域寻找解决之道, 鲜有研究采用组织行为学中的跨领域视角即工作领域与家庭领域的过渡带——通勤领域来考虑。工作激情源于通勤领域的观点, 源自组织行为学研究中的跨领域视角。该视角针对工作领域视角探索工作内因素对工作行为和态度影响的局限和不足, 指出个人的工作处于"工作→家庭→工作→……"的跨领域循环(Demerouti et al., 2009)。目前很少有研究探讨工作激情在通勤领域形成机制, 本文基于跨领域视角, 考察员工在上班(住所→职场)通勤领域和下班(职场→住所)通勤领域影响工作激情的相关因素, 扩展了工作激情前因变量的研究, 是有待深入探索的重要议题。此外, 以往研究绝大多数采取静态激情观探索工作激情的影响效应及其形成机制, 致力于甄别和区分哪些个体更有工作激情, 却鲜有研究注意到工作激情本质上是一种随着时间的推移而衰减的强烈情绪。同一个员工的工作激情时有时无的动态变化问题往往被忽视。即目前组织情境中的工作激情的研究仍以静态视角为主, 鲜有研究采用动态激情观审视工作激情的形成机制。为深究工作激情的本质, 帮助组织激发同一员工的工作激情提供实践建议, 我们有必要从动态视角深入探讨工作激情的成因。

本研究聚焦"通勤恢复活动对工作激情的动态影响效应和机制"这一核心议题, 尝试验证员工上班(住所→职场)和下班(职场→住所)的通勤恢复活动如何影响调节资源的补充, 进而影响员工工作激情的动态影响路径, 及自我调节模式在该路径中的边界效应。通过日记研究法揭示工作激情在通勤领域的动态机制, 潜在剖面分析深入探讨通勤恢复活动各维度组合的影响效应。全文为组织管理者唤醒员工的和谐型工作激情提供新建议, 为开展通勤恢复活动培训以提高组织绩效及创新提供新思路, 帮助甄选并引导不同自我调节模式的员工激发和谐型工作激情。

致谢: 感谢广东外语外贸大学胡佳琦和 Ian Tapler 提供本文 abstract 的帮助, 感谢广东工业大学周颖、张云辉同学在参考文献检索上提供的支持。

参考文献

陈亮, 张小林. (2014). 变革领导力对员工变革支持行为的影响研究——工作激情的中介作用. *世界科技研究与发展*, *36*(1), 53–58+69.

蒋昀洁, 张绿漪, 黄庆, 蒋春燕. (2017). 工作激情研究述评与展望. *外国经济与管理*, *39*(8), 85–101.

赖德胜, 孟大虎, 王琦. (2015). 我国劳动者工作时间特征与政策选择. *中国劳动*, (2), 36–40.

刘东, 刘军. (2017). 事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析. *管理学季刊*, *2*(2), 64–80.

王鹏飞, 魏翔. (2018). 通勤时间对工作绩效的影响. *城市问题*, (7), 91–103.

吴伟炯. (2017). 破解"通勤悖论": 通勤时间如何影响幸福感. *心理学报*, *49*(11), 1449–1459.

Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *31*(2), 104–123.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491.

Avnet, T., & Higgins, E. T. (2003). Locomotion, assessment, and regulatory fit: Value transfer from "How" to "What". *Journal of Experimental Social Psychology*, *39*(5), 525–530.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The

strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, *16*(6), 351–355.

Bélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R. J., de Carlo, N., & Falco, A. (2015). On feeling good at work: The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, *45*(6), 319–329.

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, *101*(12), 1635–1654.

Bergman, L. R., & Lundh, L. G. (2015). Introduction: The person-oriented approach: Roots and roads to the future. *Journal for Person-Oriented Research*, *1*(1-2), 1–6.

Bobbio, A., Manganelli, A. M., & Cannone, S. (2017). Job insecurity, subjective well-being and the moderating role of locomotion. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, *39*(1), 42–48.

Christian, T. J. (2012). Automobile commuting duration and the quantity of time spent with spouse, children, and friends. *Preventive Medicine*, *55*(3), 215–218.

Collewaert, V., Anseel, F., Crommelinck, M., de Beuckelaer, A., & Vermeire, J. (2016). When passion fades: Disentangling the temporal dynamics of entrepreneurial passion for founding. *Journal of Management Studies*, *53*(6), 966–995.

Deci, E. L., & Ryan. R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York and London: Plenum.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in Occupational Stress and Well-being*, *7*, 85–123.

Emre, O., & Elçi, M. (2015). To go or not to go: The relationship between commuting and withdrawal behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, *5*, 39–51.

Gielnik, M. M., Uy, M. A., Funken, R., & Bischoff, K. M. (2017). Boosting ad sustaining passion: A long-term perspective on the effects of entrepreneurship training. *Journal of Business Venturing*, *32*(3), 334–353.

Gino Francesca, Bradley Staats, Jachimowicz, J. M., Lee, J. J., & Menges, J. I. (2017). Reclaim your commute: Getting to and from work doesn't have to be soul crushing. *Harvard Business Review*, *95*(3), 149–153.

Guo, Z., Derian, A., & Zhao, J. H. (2015). Smart devices and travel time use by bus passengers in Vancouver, Canada. *International Journal of Sustainable Transportation*, *9*, 335–347.

Hagger, M. S., Koch, S., Chatzisarantis, N. L., & Orbell, S. (2017). The common sense model of self-regulation: Meta-analysis and test of a process model. *Psychological Bulletin*, *143*(11), 1117–1154.

Heatherton, T., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. San Diego, CA: Academic Press.

Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making. *Journal of Consumer Psychology*, *12*, 177–191.

Higgins, E. T., Kruglanski, A. W., & Pierro, A. (2003). Regulatory mode: Locomotion and assessment as distinct orientations. *Advances in Experimental Social Psychology*, *35*, 293–344.

Keseru, I., & Macharis, C. (2018). Travel-based multitasking: Review of the empirical evidence. *Transport Reviews*, *38*(2), 162–183.

Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, *103*(7), 772–786.

Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(1), 28–44.

Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2018). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(5), 629–647.

Kluger, A. N. (1998). Commute variability and strain. *Journal of Organizational Behavior*, *19*(2), 147–165.

Kluger, A. N., DeNisi, & Angelo. (1998). Feedback interventions: Toward the understanding of a double-edged sword. *Current Directions in Psychological Science*, *7*(3), 67–72.

Kruglanski, A. W., Pierro, A., Higgins, E. T., & Capozza, D. (2007). "On the Move" or "Staying Put": Locomotion, need for closure, and reactions to organizational change. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*(6), 1305–1340.

Kruglanski, A. W., Pierro, A., Mannetti, L., & Higgins, E. T. (2013). The distinct psychologies of "looking" and "leaping": Assessment and locomotion as the springs of action. *Social and Personality Psychology Compass*, *7*(2), 79–92.

Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., & Spiegel, S. (2000).To "do the right thing" or to "just do it": Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*(5), 793–815.

Liu, D., Chen, X., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, *96*(2), 294–309.

Lyons, G., & Chatterjee, K. (2008). A human perspective on the daily commute: Costs, benefits and trade-offs. *Transport Reviews*, *28*(2), 181–198.

Mattisson, K., Hakansson, C., & Jakobsson, K. (2015). Relationships between commuting and social capital among men and women in southern Sweden. *Environment and Behavior*, *47*(7), 734–753.

Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, *40*(4), 515–537.

Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, *126*(2), 247–259.

Novaco, R. W., Stokols, D., & Milanesi, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as determinants of commuting stress. *American Journal of Community Psychology*, *18*(2), 231–257.

Redmond, L. S., & Mokhtarian, P. L. (2001). The positive utility of the commute: Modeling ideal commute time and relative desired commute amount. *Transportation*, *28*(2), 179–205.

Sandow, E. (2014). Til work do us part: The social fallacy of long-distance commuting. *Urban Studies*, *51*(3), 526–543.

Shmueli, D., & Prochaska, J. J. (2009). Resisting tempting foods and smoking behavior: Implications from a self-control theory perspective. *Health Psychology*, *28*(3), 300–306.

Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *89*(3), 493–514.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *6*(3), 196–210.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204–221.

Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, *11*(4), 366–391.

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 365–380.

Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, *110*(2), 339–366.

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, *72*(2), 271–324.

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, *51*(1), 131–146.

Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy of Management Journal*, *57*(2), 405–421.

Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion advances in experimental. *Social Psychology*, *42*, 97–193.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., … Marsolais, J. (2003). Les passions de l'Ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756–767.

Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a New Conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspective on Values in Organizations* (pp. 175−204). Charlotte: Information Age Publishing.

van Emmerik, I. H., Bakker, A. B., Brenninkmeijer, V., & Demerouti, E. (2010). *Crossover of emotion regulation and associations with team in-role and extra-role performance*. Paper presented at the meeting of the Annual Meeting of the Southern Management Association 2010.

van Hooff, M. (2015). The daily commute from work to home: Examining employees' experiences in relation to their recovery status. *Stress and Health*, *31*, 124–137.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 491–503.

Wener, R., Evans, G. W., & Boately, P. (2005). Psychophysiological effects of a trip and spillover into the workplace. *Transportation Research Record*, *1924*(1), 112−117.

Wills, T. A., & Stoolmiller, M. (2002). The role of self-control in early escalation of substance use: A time-varying analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *70*(4), 986–997.

Woo, S. E., Jebb, A. T., Tay, L., & Parrigon, S. (2018). Putting the "Person" in the center: Review and synthesis of person-centered approaches and methods in organizational science. *Organizational Research Methods*, *21*(4), 814–845.

Zhang, Y., & Fishbach, A. (2010). Counteracting obstacles with optimistic predictions. *Journal of Experimental Psychology*, *139*(1), 16–31.

Zhou, L., Wang, M., Chang, C. H., Liu, S. Q., Zhan, Y. J., & Shi, J. Q. (2017). Commuting stress process and self-regulation at work: Moderating roles of daily task significance, family interference with work, and commuting means efficacy. *Personnel Psychology*, *70*(4), 891–922.

Zigarmi, D., Galloway, F., & Roberts, T. P. (2018). Work

locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, *19*(1), 231–256.

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, *8*(3), 300–326.

Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, *45*(1), 166–183.

The dynamic effect and mechanism of commuting recovery activities on work passion

WU Weijiong, FENG Jingming, LIN Yixun, ZHAO Xia

(*School of Management, Guangdong University of Technology, Guangzhou* 510520, *China*)

Abstract: During the commuting time, the activities employees used to reduce their physical and mental stress and restore their physical and psychological resources to their normal state are called “commuting recovery activities”. Commuting recovery activities may have a dynamic, cross-domain impact on individuals' work passion. Through the diary research method and potential profile analysis, from short-term to long-term research on the dynamic impact, internal mechanism and boundary conditions of commuting recovery activities on work passion, three key issues were planned to be solved. First, how do commuting recovery activities affect employees’ harmonious work passion and obsessive work passion and what are their internal mechanisms? Second, how do employees with different self-regulation patterns play a moderating effect based on the mechanism of commuting recovery activities on work passion? Third, how does the different profile of possible combination of commuting recovery activities affect work passion? The in-depth discussion of these issues not only makes up for the neglected but important research flaws in commuting research and recovery research, but also has strong practical significance for people to increase their work passion by carrying out and improving commuting recovery activities.

Key words: commuting recovery activities, work passion, self-regulation, energy and incentive